



The mediating role of psychological flexibility in the relationship between personality traits and burnout among elementary school teachers

Pourya Ghasemi¹, Asie Moradi², Hashem Jebraeili³

1. M.A. in General Psychology, Faculty of Social Sciences and Education, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: pourya.ghasemii12@gmail.com
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences and Education, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: asie.moradi@razi.ac.ir
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences and Education, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: h.jebraeili@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article history:
Received 13 January 2025
Received in revised form 10 February 2025
Accepted 16 March 2025
Published Online 23 October 2025

Keywords:
psychological flexibility,
job burnout,
personality traits,
teachers

ABSTRACT

Background: Studies have shown that personality traits play an important role in predicting job burnout among teachers; however, the mediating mechanisms of this relationship are not yet fully understood. Psychological flexibility has the potential to act as a mediating variable by moderating the impact of personality traits on job burnout. Nevertheless, there is limited research in this area.

Aims: The present study aimed to determine the relationship between personality traits and job burnout, with psychological flexibility serving as a mediator, among elementary school teachers.

Methods: This was a descriptive-correlational study. The statistical population consisted of all elementary school teachers currently teaching in public schools in Kermanshah city. A total of 312 teachers were selected using cluster random sampling. The instruments used were the Maslach Burnout Inventory (Maslach, 1981), the Big Five Personality Traits questionnaire (McCrae & Costa, 1992), and the Psychological Flexibility questionnaire (Hayes et al., 2004). Data were analyzed using Pearson correlation tests and structural equation modeling through SPSS version 27 and Mplus version 8.3 software.

Results: The results indicated that neuroticism, extraversion, agreeableness, conscientiousness, and psychological flexibility have direct effects on job burnout; however, the direct effect of openness to experience on job burnout was not confirmed ($p > 0.05$). Additionally, the direct influence of the five personality traits on psychological flexibility was confirmed. The analysis of indirect relationships showed that neuroticism and conscientiousness affect job burnout through the mediation of psychological flexibility, while the indirect effects of extraversion, agreeableness, and openness to experience were not significant.

Conclusion: Based on the findings of this study, intervention programs focused on enhancing psychological flexibility can be effective in preventing job burnout and promoting the mental health of teachers. Furthermore, identifying positive personality traits such as extraversion and agreeableness can help schools create a more suitable work environment for teachers and prevent burnout.

Citation: Ghasemi, P., Moradi, A., & Jebraeili, H., (2025). The mediating role of psychological flexibility in the relationship between personality traits and burnout among elementary school teachers. *Journal of Psychological Science*, 24(152), 117-133. [10.52547/JPS.24.152.117](https://doi.org/10.52547/JPS.24.152.117)

Journal of Psychological Science, Vol. 24, No. 152, 2025

© The Author(s). DOI: [10.52547/JPS.24.152.117](https://doi.org/10.52547/JPS.24.152.117)



✉ **Corresponding Author:** Asie Moradi, Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Social Sciences and Education, Razi University, Kermanshah, Iran.

E-mail: asie.moradi@razi.ac.ir, Tel: (+98) 9183340896

Extended Abstract

Introduction

Burnout among elementary school teachers has become a pressing concern in educational settings worldwide, with significant implications for both teacher well-being and student outcomes. Characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment (Rezaei et al., 2021), burnout not only undermines teachers' mental health but also compromises the quality of education they provide. Recent studies have highlighted the multifaceted nature of burnout, emphasizing the interplay between individual differences, workplace stressors, and psychological processes (Hofmann & Hayes, 2024). Among these factors, personality traits have been identified as key predictors of burnout, with traits such as neuroticism, conscientiousness, and extraversion playing significant roles in shaping teachers' responses to stress (Farahmand et al., 2023). However, the mechanisms through which personality traits influence burnout remain underexplored, particularly in the context of elementary education. Psychological flexibility, a core construct in Acceptance and Commitment Therapy (ACT), has emerged as a critical psychological resource that may mediate the relationship between personality traits and burnout. Defined as the ability to adapt to fluctuating situational demands, reconfigure mental resources, shift perspectives, and balance competing desires and needs (Khedmati, 2020), psychological flexibility enables individuals to manage stress more effectively and maintain well-being even in challenging environments. Recent research has demonstrated that psychological flexibility serves as a protective factor against burnout in various occupational groups, including healthcare professionals and educators (Apolinário-Hagen et al., 2021). For teachers, who face unique stressors such as classroom management, administrative demands, and emotional labor, psychological flexibility may be particularly vital in mitigating the adverse effects of personality traits that predispose them to burnout (Rahimi et al., 2023).

The relationship between personality traits and burnout is well-documented, with studies consistently showing that high neuroticism and low conscientiousness are associated with increased burnout risk (Shahmoradi et al., 2023; Swider & Zimmerman, 2010). However, the role of psychological flexibility as a mediating variable in this relationship has received limited attention, especially among elementary school teachers. This gap is noteworthy given the unique demands of teaching young children, which require high levels of emotional regulation, adaptability, and resilience. Psychological flexibility may act as a buffer, enabling teachers to reframe stressors, engage in value-driven actions, and maintain a sense of purpose despite challenges (Hayes et al., 2020). By exploring this mediating role, the current study seeks to provide a deeper understanding of how personality traits influence burnout and how psychological flexibility can be leveraged to promote teacher well-being.

Furthermore, the COVID-19 pandemic has exacerbated the challenges faced by elementary school teachers, with increased workloads, remote teaching demands, and heightened emotional strain contributing to rising burnout rates (Kim & Asbury, 2020). In this context, understanding the factors that protect against burnout is more critical than ever. Psychological flexibility, with its emphasis on adaptability and value-based action, may offer a pathway for teachers to navigate these unprecedented challenges effectively. By examining the mediating role of psychological flexibility in the relationship between personality traits and burnout, this study aims to contribute to the development of targeted interventions that enhance teachers' psychological resources and reduce burnout risk.

In summary, this study addresses a significant gap in the literature by investigating the mediating role of psychological flexibility in the relationship between personality traits and burnout among elementary school teachers. Drawing on recent research and theoretical frameworks, it seeks to provide insights into the mechanisms underlying teacher burnout and identify actionable strategies for promoting teacher well-being. The findings have the potential to inform both individual-level interventions, such as ACT-

based training, and systemic changes in educational policies to support teachers in managing stress and maintaining their passion for teaching.

Method

The research design was descriptive in nature, employing a correlational approach within the framework of structural equation modeling (SEM). The statistical population consisted of all 1,320 elementary school teachers working in public schools in Kermanshah city during the 2022-2023 academic year. According to Gadagnoli et al. (1988), a sample size of at least 300 is necessary for path analysis and model building. Therefore, a sample of 312 participants was selected using a multi-stage random cluster sampling method. Initially, one district (District Three) was randomly selected from all educational districts of Kermanshah city. Subsequently, 26 schools (11 girls' schools and 15 boys' schools) were randomly chosen from this district. After selecting the schools, 12 teachers were chosen from each school. The number of teachers per school ranged between 12 and 15. Inclusion criteria included full willingness to participate in the study and a minimum of six months of teaching experience, while incomplete questionnaires or withdrawal from the study served as exclusion criteria.

Results

In terms of demographic characteristics, 180 respondents (57.7%) were male, and 132 (42.3%) were female. The majority of the participants, 264 individuals (84.6%), were married, while 48 (15.4%) were single. Regarding education levels, 151 participants (48.4%) held bachelor's degrees, 130 (41.7%) had master's degrees, and 31 (9.9%) possessed doctoral degrees. Teaching experience varied among the participants: 136 (43.6%) had less than 10 years of experience, 93 (29.8%) had between 10 and 20 years, and 83 (26.6%) had between 20 and 30 years of teaching experience. Descriptive statistics and correlations between variables, analyzed using Pearson's correlation test, are presented in Table 1.

This sampling and demographic breakdown ensured a diverse representation of the target population, allowing for more robust conclusions regarding the relationships between personality traits, psychological flexibility, and job burnout among elementary school teachers. The inclusion of various demographic factors such as gender, marital status, educational background, and teaching experience provides a comprehensive view of the potential moderating effects these variables may have on the studied constructs. This approach strengthens the validity of the findings and enhances their applicability to broader contexts within the field of educational psychology.

Table 1: Pearson correlation between research variables

V	1	2	3	4	5	6	7
Neuroticism	1						
Extraversion	0.27*	1					
Openness	0.05	0.02	1				
Agreeableness	0.15*	0.13*	0.05	1			
Conscientiousness	0.22*	0.33*	0.07	0.02	1		
Psychological inflexibility	0.37*	0.52*	0.12*	0.21*	0.56*	1	
Burnout	0.40*	0.24*	0.10	0.19*	0.32*	0.52*	1

According to the results presented in Table 1, univariate normality was examined using skewness and kurtosis indices. Since the skewness and kurtosis values of all variables fell within the range of -1 to +1, the assumption of univariate normality was confirmed. The correlation analysis between the variables and the dependent variable (job burnout) revealed that, except for openness, which did not show a significant relationship with job burnout ($p >$

0.05), there were significant relationships between the four personality traits (neuroticism, extraversion, agreeableness, and conscientiousness) as well as psychological flexibility and job burnout ($p < 0.05$). The relationship between extraversion and conscientiousness with job burnout was negative, while the relationship between neuroticism, agreeableness, and psychological inflexibility with job burnout was positive. The strongest correlations

with job burnout were observed for psychological inflexibility ($r=0.53$) and neuroticism ($r=0.40$). The conceptual model of the study was tested using structural equation modeling (SEM) techniques in the Mplus software environment. Ultimately, a modified model was obtained, in which all relationships were statistically significant ($p<0.05$).

The results of the direct effects analysis showed that the direct impact of neuroticism and conscientiousness on the mediating variable, psychological flexibility, was confirmed ($p<0.05$), with the strength of the effect of neuroticism being strong ($\beta=0.578$). The direct effect of the personality trait conscientiousness and psychological flexibility on the dependent variable, job burnout, was also confirmed ($p<0.05$). The strength of the effect of conscientiousness was moderate ($\beta=-0.233$), while the strength of the effect of psychological flexibility was strong ($\beta=-0.645$). Table 4 presents the results of

the indirect effects test (the mediating role of psychological flexibility) using the bootstrapping method.

The mediation analysis results indicated that psychological inflexibility played a significant mediating role in the relationship between the two personality traits neuroticism and conscientiousness and the dependent variable, job burnout ($p<0.05$). According to the indirect effects results, the indirect influence of neuroticism and conscientiousness on job (through psychological inflexibility) was confirmed. The strongest indirect effect was associated with neuroticism, with a coefficient of 0.373. These findings highlight the critical role of psychological flexibility as both a direct and indirect factor influencing the relationship between personality traits and job burnout among elementary school teachers.

Table 2. Results of the mediation test of psychological flexibility in the relationship between personality traits and job burnout (using the bootstrapping method)

Path	Beta	Etd	p
neuroticism - psychological inflexibility- burnout	0.373	0.083	0.001
conscientiousness - psychological inflexibility- burnout	-0.150	0.050	0.003

Conclusion

The findings of this study underscore the significant role of psychological flexibility as a mediating factor in the relationship between personality traits and job burnout among elementary school teachers. Specifically, neuroticism and conscientiousness were found to influence job burnout indirectly through the mediation of psychological flexibility. This highlights the importance of adaptive coping mechanisms and emotional regulation in moderating the negative impact of certain personality traits on teachers' well-being. While some personality traits, such as extraversion and agreeableness, did not show a direct or indirect effect on job burnout, their presence may still contribute positively to a teacher's ability to navigate workplace stressors. Therefore, fostering an environment that supports psychological flexibility can serve as a protective buffer against burnout, emphasizing the need for interventions aimed at enhancing these skills among teachers.

Moreover, the results provide valuable insights into the potential pathways through which personality traits interact with psychological flexibility to

influence job burnout. Although openness to experience did not demonstrate a significant direct or indirect relationship with burnout in this study, its role should not be overlooked. Openness might play a more nuanced role in shaping how teachers approach challenges and adapt to changing circumstances, potentially influencing other aspects of their professional lives beyond burnout. The confirmation of psychological flexibility as a mediator suggests that interventions targeting this construct could help teachers better manage stress and improve their overall mental health. By integrating strategies such as mindfulness, cognitive-behavioral techniques, and acceptance-based approaches into professional development programs, schools can empower teachers to build resilience and maintain their well-being over time.

Finally, the practical implications of this study extend beyond theoretical contributions, offering actionable recommendations for policymakers, school administrators, and educators. For instance, identifying positive personality traits like extraversion and agreeableness can guide efforts to

create supportive work environments that enhance collaboration, communication, and mutual respect among teachers. Additionally, promoting psychological flexibility through targeted training programs can equip teachers with tools to cope effectively with occupational stressors. Future research should explore longitudinal designs to examine how these relationships evolve over time and investigate whether similar patterns exist across different educational contexts or cultural settings. Ultimately, addressing the complex interplay between personality, psychological flexibility, and job burnout is essential for improving both individual teacher well-being and the quality of education provided to students.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article is taken from the master's thesis of the first author in the field of Psychology. In order to maintain the observance of ethical principles in this study, an attempt was made to collect information after obtaining the consent of the participants. Participants were also reassured about the confidentiality of the protection of personal information and the presentation of results without mentioning the names and details of the identity of individuals

Funding: This study was with no financial support.

Authors' contribution: The first author was the senior author, the second were the supervisors and the third was the advisors.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest for this study.

Acknowledgments: We would like to thank the Kermanshah Provincial Education Department, school staff, and all elementary school teachers who collaborated in the implementation and conduct of this research.



بررسی نقش میانجی گر انعطاف پذیری روانشناختی در رابطه بین ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی

پوریا قاسمی^۱، آسیه مرادی^۲، هاشم جبرائیلی^۳

۱. کارشناس ارشد روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

۲. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

۳. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۲۴

بازنگری: ۱۴۰۳/۱۱/۲۲

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۶

انتشار برخط: ۱۴۰۴/۰۸/۰۱

کلیدواژه ها:

انعطاف پذیری روانشناختی،

فرسودگی شغلی،

ویژگی های شخصیتی،

معلمان

زمینه: مطالعات نشان داده است که ویژگی های شخصیتی نقش مهمی در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان ایفا می کنند، اما مکانیسم های میانجی این رابطه هنوز به طور کامل شناخته نشده است. انعطاف پذیری روانشناختی به عنوان یک متغیر میانجی پتانسیل دارد تا تأثیر ویژگی های شخصیتی بر فرسودگی شغلی را تنظیم کند؛ با این حال، پژوهش های محدودی در این زمینه انجام شده است.

هدف: پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی با میانجی گری انعطاف پذیری روانشناختی معلمان انجام شد.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان ابتدایی در حال تدریس مدارس دولتی شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل بود. تعداد ۳۱۲ معلم به صورت نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده، پرسشنامه های فرسودگی شغلی (ماسلاچ، ۱۹۸۱)، ویژگی های شخصیتی (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲) و انعطاف پذیری روانشناختی (هیز و همکاران، ۲۰۰۴) بودند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آماری همبستگی پیرسون و مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزارهای spss نسخه ۲۷ و plus نسخه ۸/۳ انجام شد.

یافته ها: نتایج نشان داد روان رنجورخویی، برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی و انعطاف پذیری روانشناختی دارای اثر مستقیم بر فرسودگی شغلی هستند؛ اما تأثیر مستقیم گشودگی بر فرسودگی شغلی تأیید نشد ($P < ۰/۰۵$). همچنین تأثیر مستقیم پنج ویژگی شخصیتی بر انعطاف پذیری روانشناختی تأیید شد. تحلیل روابط غیرمستقیم نشان داد که روان رنجورخویی و وظیفه شناسی با میانجی گری انعطاف پذیری روانشناختی بر فرسودگی شغلی اثر دارند اما اثر غیر مستقیم برون گرایی، توافق پذیری و گشودگی معنادار نشد.

نتیجه گیری: باتوجه به نتایج این مطالعه می توان گفت برنامه های مداخله ای که بر روی افزایش انعطاف پذیری روانشناختی تمرکز دارند می توانند در پیشگیری از فرسودگی شغلی و تقویت سلامت روانی معلمان مؤثر باشند. همچنین، شناسایی ویژگی های شخصیتی مثبت، مانند برون گرایی و توافق پذیری، می تواند به مدارس کمک کند تا محیط کاری مناسب تری برای معلمان ایجاد کنند و از فرسودگی جلوگیری کنند.

استناد: قاسمی، پوریا؛ مرادی، آسیه؛ و جبرائیلی، هاشم (۱۴۰۴). بررسی نقش میانجی گر انعطاف پذیری روانشناختی در رابطه بین ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی. مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۴، شماره ۱۵۲، ۱۱۷-۱۳۳.

مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۴، شماره ۱۵۲، ۱۴۰۴. DOI: [10.52547/JPS.24.152.117](https://doi.org/10.52547/JPS.24.152.117)



✉ نویسنده مسئول: آسیه مرادی، استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه: asie.moradi@razi.ac.ir

تلفن: ۰۹۱۸۳۳۴۰۸۹۶

مقدمه

معلم‌ان در طول روز با مسائل و چالش‌های بسیاری از جمله نحوه برخورد و تعامل همکاران، مشکلات مربوط به کلاس درس و دانش‌آموزان، شرایط نامناسب فیزیکی مدرسه، انتظارات اولیاء، از بین رفتن جایگاه اجتماعی و عدم قدرت خرید روبه‌رو می‌شوند، که هر کدام به نحوی فشار روانی و استرس زیادی را بر آن‌ها تحمیل می‌کند (کیز و همکاران، ۲۰۲۰). جونز و آدامز (۲۰۲۰) بیان داشتند که حرفه معلمی جزء شش شغلی می‌باشد که در آن افراد استرس بالاتر از متوسط را تجربه می‌کنند و این مسئله نشان از رویارویی هرچه بیشتر حرفه معلمی با سطوح مختلف استرس و مشکلات جسمانی و روانی و به دنبال آن تجربه فرسودگی شغلی بیشتر است.

فرسودگی شغلی^۱ را می‌توان به عنوان شرایطی در نظر گرفت که در طی آن منابع انرژی فرد به طور مداوم تخلیه می‌شود و دارای ویژگی‌هایی همچون خستگی جسمانی، روانی، شناختی، عاطفی، اختلالات خواب، افسردگی، علائم اضطراب است که در نهایت منجر به نارضایتی و ترک شغل می‌شود (سویفت و همکاران، ۲۰۲۱). در سال ۱۹۸۱ ماسلاچ تعریف کامل و جامعی از فرسودگی شغلی ارائه داد و آن‌را نتیجه‌ی استرس مزمنی دانست که با موفقیت در محل کار با آن مقابله نشده است (سویفت و همکاران، ۲۰۲۴). خستگی عاطفی^۲ به عنوان اولین مرحله فرسودگی شغلی در نظر گرفته می‌شود که با از دست دادن انرژی و احساس خستگی همراه است، مسخ شخصیت^۳ دومین بعد فرسودگی شغلی می‌باشد که بیانگر نگرش منفی و بدبینانه فرد نسبت به دیگران می‌باشد (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۳)، بعد آخر فرسودگی شغلی، احساس ناکارآمدی^۴ می‌باشد که فرد ارزیابی منفی نسبت به عملکرد خود دارد (درداس و همکاران، ۲۰۲۱). عوامل مختلف فردی از جمله ویژگی‌های شخصیتی بر میزان ارزیابی فرد از تجربه‌های استرس‌زا محیط شغلی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شوند، تأثیرگذار می‌باشند (ادگوک و همکاران، ۲۰۲۴).

یکی از پذیرفته‌ترین نظریه‌ها در طبقه‌بندی شخصیت، نظریه پنج عاملی ویژگی‌های شخصیتی مک کری و کاستا می‌باشد که شامل پنج مؤلفه‌ی روان‌رنجورخویی^۵، برون‌گرایی^۶، گشودگی^۷، توافق‌پذیری^۸ و وظیفه‌شناسی^۹ است (تری و همکاران، ۲۰۲۱). از آنجایی که هر فرد ویژگی‌های نسبتاً پایداری دارد که شخصیت او را متمایز می‌کند، لذا چگونگی تفکر، احساس و رفتار افراد در شغلی که دارند از شخصیت آن‌ها تأثیر می‌پذیرد. کیفیت تدریس و عملکرد معلمان یکی از مسائل اصلی آموزش در جامعه‌ی جهانی است که در پژوهش‌های زیادی به آن پرداخته شده است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴).

مسئله دیگری که با ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی در ارتباط است، انعطاف‌پذیری روانشناختی^{۱۰} می‌باشد (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). انعطاف‌پذیری روانشناختی به عنوان توانایی فرد برای مشاهده افکار و احساسات خود در لحظه به شیوه‌ی آگاهانه، بدون قضاوت و در صورت نیاز، تغییر رفتار برای دستیابی به اهداف و ارزش‌ها تعریف می‌شود (ینگو همکاران، ۲۰۲۱)، که هدف اصلی آن ایجاد زمینه‌ای برای ارتقای کیفیت زندگی می‌باشد (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴) و انتخاب مناسب‌ترین عمل در بین گزینه‌های مختلف را افزایش می‌دهد (نویدیان و همکاران، ۱۴۰۰). انعطاف‌پذیری روانشناختی با شش فرآیند مرتبط به هم مشخص می‌شود: پذیرش^{۱۱}، تماس با لحظه حال^{۱۲}، خود به عنوان زمینه^{۱۳}، دفع^{۱۴}، عمل متعهدانه^{۱۵} و ارزش‌ها^{۱۶} (هیز و همکاران، ۲۰۲۰). انعطاف‌پذیری با سلامت روان افراد در ارتباط است (فرهمند و همکاران، ۱۴۰۲)، افرادی که از نظر انعطاف‌پذیری روانشناختی بالاتری دارند، براساس ارزش‌ها و اهداف خودشان تصمیم می‌گیرند، عملکرد شغلی مؤثرتری ارائه می‌دهند و رفتارشان کمتر تحت تأثیر موقعیت فعلی‌شان می‌باشد (بورگت و همکاران، ۲۰۲۳). خدمتی (۱۳۹۹) نشان داد بین انعطاف‌پذیری روانشناختی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. یگت و چاکمک (۲۰۲۴) در پژوهشی نشان دادند بین انعطاف‌پذیری روانشناختی و فرسودگی شغلی

9. conscientiousness

10. psychological flexibility

11. acceptance

12. contact with the Present Moment

13. self as Context

14. defusion

15. committed action

16. values

1. job burnout

2. emotional exhaustion

3. depersonalization

4. sens inefficacy

5. neuroticism

6. extraversion

7. openness

8. agreeableness

را به خود جلب کرده است، انعطاف‌پذیری روانشناختی است. انعطاف‌پذیری روانشناختی به عنوان توانایی فرد در پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی و مدیریت استرس، می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی کمک کند. با وجود اهمیت این متغیر، تحقیقات محدودی بر روی نقش انعطاف‌پذیری روانشناختی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی انجام شده است، به‌ویژه در بین معلمان دوره ابتدایی. این شکاف پژوهشی نیاز به بررسی سیستماتیک و عمیق‌تر این رابطه را مشخص می‌کند.

نوآوری این پژوهش در بررسی نقش انعطاف‌پذیری روانشناختی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی قرار دارد. تا کنون بسیاری از مطالعات بر روی ارتباط مستقیم بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی تمرکز کرده‌اند، اما کمتر توجهی به مکانیسم‌های میانجی که این رابطه را تنظیم می‌کنند، صورت گرفته است. این پژوهش با تأکید بر انعطاف‌پذیری روانشناختی، یک بعد نوین و کم‌موردتوجه در حوزه سلامت شغلی معلمان را بررسی کرده و به شناسایی راهکارهایی برای کاهش فرسودگی شغلی کمک می‌کند. علاوه بر این، تمرکز بر جامعه‌ی خاص معلمان دوره ابتدایی، که به دلیل طبیعت شغلی آنها به صورت ویژه با فشارهای شغلی روبرو هستند، اهمیت اضافه‌ای به یافته‌های این پژوهش می‌بخشد. بنابراین، این مطالعه با پرکردن شکاف موجود در ادبیات موضوع و ارائه یافته‌هایی کاربردی، زمینه‌ی مناسبی برای توسعه مداخلات مدیریت فرسودگی شغلی فراهم می‌کند. با توجه به آنچه بیان شد هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش میانجیگر انعطاف‌پذیری روانشناختی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی بود.

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت‌کنندگان: طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و در قالب الگوسازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان ابتدایی شهر کرمانشاه به تعداد ۱۳۲۰ نفر بود که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تدریس در مدارس دولتی بودند. طبق نظر گادانگولی و همکاران (۱۹۸۸) حجم نمونه در الگویابی و تحلیل مسیر ۳۰۰ یا بیشتر از آن ضروری است. بنابراین نمونه‌ای متشکل از ۳۱۲ نفر به

رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش سوئیفت و همکاران (۲۰۲۴) همبستگی بین مؤلفه‌های برون‌گرایی، توافق‌پذیری و عدم روان‌رنجوری با انعطاف‌پذیری روانشناختی در زمینه‌ی کیفیت زندگی زنان را نشان داد. همچنین تیکسیرا و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند بین ویژگی‌های شخصیتی و سلامتی افراد بزرگسال و جوان با میانجی‌گری انعطاف‌پذیری روانشناختی رابطه وجود دارد. با توجه به پیشینه ذکر شده، ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند در تعامل با سایر ویژگی‌های فردی از جمله انعطاف‌پذیری روانشناختی روی میزان فرسودگی شغلی اثرگذار باشند. عملکرد ناکافی معلمان، با توجه به نقش حیاتی آن‌ها در آموزش و توسعه اجتماعی، می‌تواند پیامدهای منفی به دنبال داشته باشد (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). عنوان آینده‌سازان یک جامعه می‌باشد (نویدیان و همکاران، ۱۴۰۰). بررسی عوامل تأثیرگذار فردی از جمله ویژگی‌های شخصیتی و انعطاف‌پذیری روانشناختی در کاهش فرسودگی شغلی معلمان از اهمیت ضرورت بسزایی برخوردار است. مطالعات پیشین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، فرسودگی شغلی و انعطاف‌پذیری روانشناختی را مورد بررسی قرار داده‌اند اما نقش انعطاف‌پذیری روانشناختی به عنوان میانجی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی بررسی نشده است. نتایج این پژوهش برای سازمان‌ها و مراکز مختلف تلویحات مهمی برای توجه به ویژگی‌های شخصیتی معلمان و نیز تأکید بر افزایش انعطاف‌پذیری روانشناختی در کاهش فرسودگی شغلی دارد.

فرسودگی شغلی یکی از مهم‌ترین چالش‌های حرفه معلمی، به‌ویژه در سطح آموزش ابتدایی، است که به طور مستقیم بر عملکرد حرفه‌ای، رضایت شغلی و سلامت روانی معلمان تأثیر می‌گذارد. این وضعیت نه تنها به کاهش کارایی آموزشی منجر می‌شود، بلکه می‌تواند به دستاورد تحصیلی دانش‌آموزان نیز تأثیر بگذارد. بنابراین، شناخت دقیق عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و پیدا کردن راهکارهای مؤثر برای جلوگیری از آن، اهمیت بالایی دارد. تحقیقات متعددی نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی از جمله عوامل مهمی هستند که می‌توانند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم بر فرسودگی شغلی تأثیر بگذارند. با این حال، نقش دقیق مکانیسم‌های میانجی که این رابطه را تنظیم می‌کنند، هنوز به طور کامل شناخته نشده است. یکی از این مکانیسم‌های میانجی که توجه پژوهشگران

مک کری و همکاران (۱۹۹۹) روایی این پرسشنامه را با فرم اصلی آن (NEO-PI) بررسی کردند و همبستگی ۰/۶۸ را بین دو فرم گزارش نمودند که نشان از روایی خوب نسخه کوتاه شده داشت (رضایی و همکاران، ۱۴۰۰). بنچارد و همکاران (۱۹۹۹) آلفای کرونباخ مقیاس‌های روان‌رنجوری، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی را به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۲، ۰/۶۸، ۰/۶۹، ۰/۷۹ گزارش نمودند. مغالو و آگیلار وفایی (۱۳۸۸) ضریب آلفای کرونباخ را برای روان‌رنجوری ۰/۸۶، برون‌گرایی ۰/۷۸، گشودگی به تجربه ۰/۶۵، توافق‌پذیری ۰/۶۱ و وظیفه‌شناسی ۰/۸۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، گشودگی، توافق‌پذیری و وظیفه‌شناسی به ترتیب شامل ۰/۷۶، ۰/۷۹، ۰/۸۴، ۰/۸۲، ۰/۸۱ بود.

پرسشنامه انعطاف‌پذیری روانشناختی^۳ (مقیاس پذیرش و عمل ویرایش دوم AAQ-II): هیز و همکاران (۲۰۰۴) این پرسشنامه را طراحی کردند که دارای نسخه‌های ۹ سؤالی و ۱۶ سؤالی بود اما این پرسشنامه دارای دو مشکل بود؛ عدم همسانی درونی قابل قبول و ساختار عاملی متفاوت در پژوهش‌های مختلف. بنابراین باند و همکاران (۲۰۱۱) ویرایش دوم این پرسشنامه را تحت عنوان (AAQ-II) ساختند که به صورت ساختار تک عاملی و متشکل از ۷ گویه بود و براساس مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای (هرگز ۱ تا همیشه ۷) نمره‌گذاری شده است که نمره‌های بالا نشان دهنده‌ی انعطاف‌ناپذیری روانشناختی می‌باشد. باند و همکاران همسانی درونی این پرسشنامه را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۸ و ضریب بازآزمایی را با فواصل زمانی ۳ تا ۱۲ ماه بررسی کردند که نتایج به ترتیب ۰/۸۱ تا ۰/۷۹ را گزارش نمودند. در پژوهش‌های داخلی نیز ایمانی (۱۳۹۵) ضریب همسانی درونی پرسشنامه را با آلفای کرونباخ ۰/۸۶ و ضریب بازآزمایی ۰/۷۱ به دست آورد، همچنین روایی این پرسشنامه را با بررسی همبستگی آن با مقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس محاسبه کرد که نتایج به ترتیب همبستگی های ۰/۵۷، ۰/۵۵ و ۰/۵۱ را نشان داد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۷۱ بود.

روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب شدند. در ابتدا از بین تمامی نواحی آموزش و پرورش شهر کرمانشاه، یک ناحیه (ناحیه سه) به صورت تصادفی انتخاب شد، سپس از بین تمامی مدارس این ناحیه، ۲۶ مدرسه (۱۱ مدرسه دخترانه و ۱۵ مدرسه پسرانه) به صورت تصادفی انتخاب شدند، پس از انتخاب مدارس، از هر مدرسه تعداد ۱۲ معلم انتخاب شدند. تعداد معلمان هر مدرسه بین ۱۲ تا ۱۵ نفر بودند. داشتن رضایت کامل برای حضور در پژوهش و حداقل ۶ ماه سابقه تدریس ملاک ورود و انصراف یا تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها به عنوان معیار خروج از مطالعه بود.

(ب) ابزار

پرسشنامه فرسودگی شغلی^۱ (MBI): پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۹۷) ۲۲ گویه دارد که ۵ گویه مربوط به مسخ شخصیت، ۹ گویه مربوط به خستگی عاطفی و ۸ گویه مربوط به احساس ناکارآمدی می‌باشد. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرتی ۷ درجه‌ای می‌باشد که نمره‌گذاری آن از (۰ تا ۶) می‌باشد که نمرات بالاتر از ۷۰ نشان‌دهنده فرسودگی شغلی بالا است (کوهپایه‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰). بولز و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که این پرسشنامه دارای ساختار سه عاملی مناسبی است. ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۷) پایایی این ابزار را از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، احساس ناکارآمدی به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۹، ۰/۷۱، به دست آوردند. در نسخه فارسی این ابزار روایی عاملی پرسشنامه در پژوهش عزیزی و همکاران (۱۳۸۷) روی ۱۸۷ نفر از کارکنان دانشگاه تهران مورد تأیید قرار گرفت. پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های احساس ناکارآمدی، مسخ شخصیت و خستگی عاطفی به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۵ و ۰/۸۴ به دست آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ کل ۰/۸۵ بود.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی^۲ فرم کوتاه (NEO-FFI): این ابزار نسخه کوتاه شده پرسشنامه اصلی ۲۴۰ سؤالی (NEO-PI) می‌باشد که شامل ۶۰ سؤال برای ارزیابی ۵ بعد اصلی شخصیت می‌باشد و هر عامل ۱۲ سؤال را به خود اختصاص داده است که در سال (۱۹۹۲) توسط مک کری و کاستا ساخته شده است، پاسخ به سؤالات این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالفم (۱)، تا کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری شده است،

3. Psychological flexibility questionnaire

1. Job burnout questionnaire

2. Personality traits questionnaire

۲۶۴ نفر (۸۴/۶٪) متأهل بودند و ۴۸ نفر (۱۵/۴٪) مجرد بودند. از نظر تحصیلات، ۱۵۱ نفر (۴۸/۴٪) تحصیلات کارشناسی، ۱۳۰ نفر (۴۱/۷٪) تحصیلات کارشناسی ارشد و ۳۱ نفر (۹/۹٪) تحصیلات دکتری داشتند. سابقه تدریس ۱۳۶ نفر (۴۳/۶٪) کمتر از ۱۰ سال، ۹۳ نفر (۲۹/۸٪) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۸۳ نفر (۲۶/۶٪) بین ۲۰ تا ۳۰ سال بود. در جدول ۱ و ۲ آماره‌های توصیفی متغیرها و همبستگی بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون آمده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزارهای spss نسخه 27 و plus نسخه 8/3 انجام شد.

یافته‌ها

از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تعداد ۱۸۰ نفر (۵۷/۷٪) از پاسخگویان را مردان و ۱۳۲ نفر (۴۲/۳٪) را زنان تشکیل دادند. اکثر پاسخگویان یعنی

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	روان‌نژندی	برون‌گرایی	گشودگی	توافق‌جویی	وظیفه‌شناسی	انعطاف‌ناپذیری روانشناختی	فرسودگی شغلی
میانگین	۲۳/۸۳	۲۳/۷۴	۲۴/۶۷	۲۷/۵۵	۲۷/۴۳	۵۸/۰۶	۲۵/۷۵
انحراف استاندارد	۵/۹۳	۷/۶۳	۵/۱۸	۴/۷۹	۸/۱۹	۱۹/۵۲	۶/۶۷
کجی	۰/۰۲	-۰/۲۲	-۰/۱۲	۰/۲۰	-۰/۱۳	-۰/۹۴	-۰/۳۰

انعطاف‌ناپذیری روانشناختی با فرسودگی شغلی، مثبت بود. قوی‌ترین همبستگی با فرسودگی شغلی مربوط به انعطاف‌ناپذیری روانشناختی ($r = ۰/۵۳$) و روان‌نژندی ($r = ۰/۴۰$) بود. مدل مفهومی پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و در محیط نرم‌افزار ام پلاس آزمون شد. شکل ۱ مدل تجربی در حالت ضرایب استاندارد است. لازم به ذکر است که در مدل اولیه تعداد زیادی از روابط غیرمعنی‌دار بود و همچنین شاخص‌های برازش مدل، قابل قبول نبود. در انتها مدل اصلاح شده (شکل ۱) به دست آمد که در این مدل تمامی روابط از نظر آماری معنی‌دار است ($p < ۰/۰۵$).

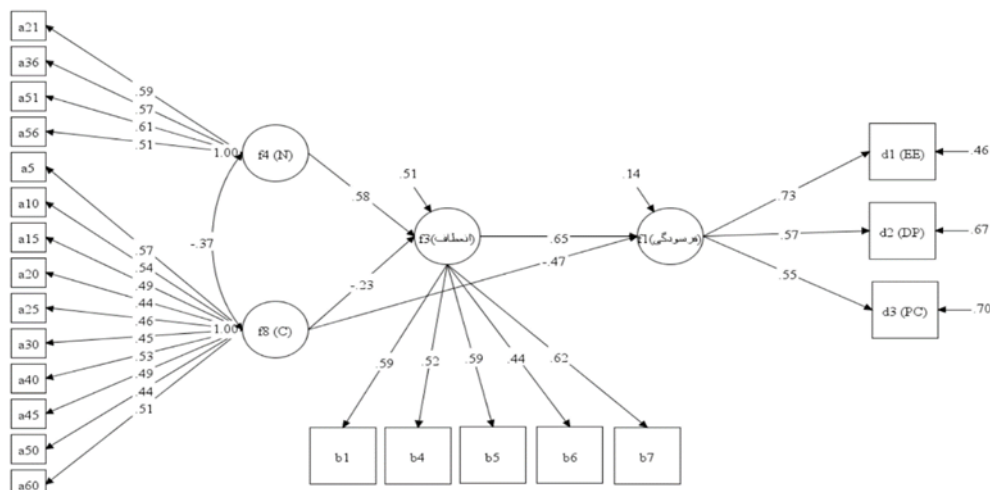
مطابق نتایج جدول ۱، نرمال‌بودن تک‌متغیره با شاخص‌های کجی و کشیدگی بررسی شد و چون مقادیر کجی و کشیدگی تمامی متغیرها در دامنه +۱ تا -۱ بدست آمد، مفروضه نرمال‌بودن تک‌متغیره تأیید شد. بررسی همبستگی متغیرها با متغیر وابسته فرسودگی شغلی نشان داد به غیر از گشودگی که رابطه معنی‌داری با فرسودگی شغلی نداشت ($p > ۰/۰۵$)، رابطه معنی‌داری بین چهار ویژگی شخصیت (روان‌نژندی، برون‌گرایی، توافق‌جویی و وظیفه‌شناسی) و انعطاف‌پذیری روانشناختی با فرسودگی شغلی مشاهده شد ($p < ۰/۰۵$). جهت رابطه برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی با فرسودگی شغلی، منفی بود و جهت رابطه روان‌نژندی، توافق‌جویی و

جدول ۲. همبستگی پیرسون میان متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱. روان‌نژندی	۱						
۲. برون‌گرایی	-۰/۲۷ ^{°°}	۱					
۳. گشودگی	-۰/۰۵	-۰/۰۲	۱				
۴. توافق‌جویی	۰/۱۵ ^{°°}	-۰/۱۳ ^{°°}	۰/۰۵	۱			
۵. وظیفه‌شناسی	-۰/۲۲ ^{°°}	۰/۳۳ ^{°°}	۰/۰۷	-۰/۰۲	۱		
۶. انعطاف‌ناپذیری روانشناختی	۰/۳۷ ^{°°}	-۰/۵۳ ^{°°}	-۰/۱۳ ^{°°}	۰/۲۱ ^{°°}	-۰/۵۶ ^{°°}	۱	
۷. فرسودگی شغلی	۰/۴۰ ^{°°}	-۰/۲۴ ^{°°}	-۰/۱۰	۰/۱۹ ^{°°}	-۰/۳۲ ^{°°}	۰/۵۳ ^{°°}	۱

است. در ادامه توضیحات مربوط به نمودار ارائه شده است و تنها وظیفه‌شناسی و روان‌نژندی در مدل معنادار بود.

در ادامه شکل ۱ که مدل تجربی در حالت ضرایب مسیر استاندارد است ارائه می‌شود که در آن منظور از C وظیفه‌شناسی و منظور از N روان‌نژندی



شکل ۱. مدل تجربی در حالت ضرایب مسیر استاندارد

روان‌نژندی و وظیفه‌شناسی بر انعطاف‌پذیری روانشناختی اثرگذار بودند ($p < 0.05$). در جدول ۲ شاخص‌های برازش مدل گزارش شده است.

شکل ۱ نشان داد از مجموع ویژگی‌های شخصیت، فقط ویژگی وظیفه‌شناسی دارای اثر مستقیم بر فرسودگی شغلی بود. اثر انعطاف‌ناپذیری روانشناختی نیز بر فرسودگی شغلی تأیید شد و دو ویژگی شخصیت

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	R^2	CFI	TLI	RMSEA	SRMR	Chi square/df
معیار ^۰	> 0.33	> 0.90	> 0.90	< 0.08	< 0.08	در بازه ۱ تا ۵
نتیجه	۰/۸۵۸	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۰۳۴	۰/۰۴۵	۱/۳۵

تأیید دانست. ضریب تعیین مدل برابر با ۰/۸۵۸ بود و نشان داد متغیرهای پیش‌بین مدل توانستند ۸۵/۸ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کنند. در جدول ۳ نتایج آزمون روابط ساختاری (اثرات مستقیم) آمده است.

در مجموع با ارزیابی تمامی شاخص‌های برازش در جدول ۲ می‌توان استنباط کرد هیچ کدام از شاخص‌های برازش مقدار ضعیف یا متوسطی نداشتند و تمامی شاخص‌های برازش مقدار قابل قبولی داشتند و بر این اساس می‌توان برازش مدل را مقدار مناسبی دانست و کلیت مدل را مورد

جدول ۳. نتایج بررسی اثرات مستقیم بر اساس نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری

نوع تأثیر	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	مقدار p
روان‌نژندی -> انعطاف‌پذیری روانشناختی	۰/۵۷۸	۰/۰۶۸	۸/۵۳	< 0.001
وظیفه‌شناسی -> انعطاف‌پذیری روانشناختی	-۰/۲۳۳	۰/۰۷۲	۳/۲۴	۰/۰۰۱
وظیفه‌شناسی -> فرسودگی شغلی	-۰/۴۶۵	۰/۰۶۷	۶/۹۶	< 0.001
انعطاف‌پذیری روانشناختی -> فرسودگی شغلی	۰/۶۴۵	۰/۱۰۳	۶/۲۷	< 0.001

مستقیم ویژگی شخصیت وظیفه‌شناسی و انعطاف‌پذیری روانشناختی بر متغیر وابسته فرسودگی شغلی تأیید شد ($p < 0.05$)، که شدت اثر وظیفه‌شناسی مقدار متوسط ($\beta = -0.233$) و شدت اثر انعطاف‌پذیری

نتایج اثرات مستقیم (جدول ۳) نشان داد اثر مستقیم روان‌نژندی و وظیفه‌شناسی بر متغیر میانجی انعطاف‌پذیری روانشناختی تأیید شد ($p < 0.05$)، که شدت اثر روان‌نژندی مقدار قوی ($\beta = 0.578$) بود. اثر

روان‌نژندی و وظیفه‌شناسی با متغیر وابسته فرسودگی شغلی داشت ($p < 0/05$). مطابق نتایج اثر غیرمستقیم روان‌نژندی و وظیفه‌شناسی بر فرسودگی شغلی (به واسطه انعطاف‌ناپذیری روانشناختی) تأیید شد. قوی‌ترین اثر غیرمستقیم مربوط به روان‌نژندی با ضریب $0/373$ بود.

روانشناختی مقدار قوی ($\beta = -0/645$) بود. در جدول ۴ نتایج آزمون اثرات غیرمستقیم (نقش میانجی انعطاف‌پذیری روانشناختی) به روش بوت استرایپنگ آمده است.

نتایج بررسی نقش میانجی‌گری (جدول ۴) نشان داد که انعطاف‌ناپذیری روانشناختی نقش میانجی‌گر معنی‌داری در رابطه بین دو ویژگی شخصیت

جدول ۴. نتایج آزمون میانجی‌گری انعطاف‌پذیری روانشناختی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیت و فرسودگی شغلی (به روش بوت‌استرایپنگ)

نوع رابطه	ضریب استاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	مقدار p
روان‌نژندی -> انعطاف‌ناپذیری روانشناختی -> فرسودگی شغلی	۰/۳۷۳	۰/۰۸۳	۴/۴۸	<۰/۰۰۱
وظیفه‌شناسی -> انعطاف‌ناپذیری روانشناختی -> فرسودگی شغلی	-۰/۱۵۰	۰/۰۵۰	۳/۰۲	۰/۰۰۳

می‌سازد موفقیت شغلی بالاتری را تجربه کنند و از کناره‌گیری شغلی به دلیل موفقیت‌های حاصل شده به دور باشند (یولری، ۲۰۱۸). یکی دیگر از یافته‌های این مطالعه آن بود که روان‌رنجورخویی و توافق‌پذیری رابطه مثبت و مستقیم، اما برون‌گرایی، گشودگی و وظیفه‌شناسی رابطه منفی و مستقیم با انعطاف‌ناپذیری روانشناختی دارند. نتایج به دست آمده با نتایج پیوزسکوسکا (۲۰۲۰)، استنهاوت و همکاران (۲۰۲۰)، استنهاوت و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. افکار و احساسات منفی در افراد روان‌رنجورخو مانع رفتارهای سازگارانه، انطباقی و انعطاف‌پذیر با محیط اطراف می‌شود (پیوزسکوسکا، ۲۰۲۰). توافق‌پذیری بالا به دلیل ایجاد توانایی در انطباق و سازگاری و ذهنیت مثبتی بیشتر (دورس، ۲۰۱۸) سبب می‌شود که افراد با این ویژگی با دیگران توافق و ارتباط بیشتری برقرار کنند، اما نتیجه حاضر غیرقابل انتظار بود، شاید پذیرش همه شرایط و تسلیم شدن کامل در برابر موقعیت‌های مختلف در افراد توافق‌پذیر به نوعی منجر به انعطاف‌ناپذیری روانشناختی شده باشد. افراد برون‌گرا جنبه‌های متعددی از یک موقعیت را برای ایجاد تصمیمات کارآمد، کامل و با کیفیت بالا در نظر می‌گیرند، بنابراین برون‌گرایی با حالات عاطفی مثبت زمینه سازش و رفتار انعطاف‌پذیر را فراهم می‌کند (کاشدان و همکاران، ۲۰۱۰). افرادی که از گشودگی بالایی برخوردارند، هنگام رویارویی با محرک‌های بدیع، پیچیده، نامطمئن و غیرقابل پیش‌بینی، کنجکاو و پذیرا هستند، به گونه‌ای که هنگام چالش‌های شغلی به جای اجتناب، از رفتار انطباقی، سازشی و انعطاف‌پذیرتر استفاده می‌کنند (کاشدان و همکاران، ۲۰۰۹). افراد وظیفه‌شناس در زندگی کاری خود از

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی‌گر انعطاف‌پذیری روانشناختی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی بود. یکی از یافته‌های پژوهش این بود که روان‌رنجورخویی و توافق‌پذیری اثر مثبت و مستقیم بر فرسودگی شغلی داشتند اما برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی اثر منفی و مستقیم بر فرسودگی شغلی داشتند، همچنین گشودگی رابطه معناداری با فرسودگی شغلی نداشت. این یافته‌ها با نتایج اسما و همکاران (۲۰۲۱)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، همسو می‌باشد. افراد روان‌رنجورخو احساسات منفی مانند نگرانی، خشم، بدخلقی، ناامنی، اضطراب، افسردگی و واکنش استرس‌زا را بروز می‌دهند و موقعیت‌های مختلف کاری را منفی‌تر ارزیابی می‌کنند (شاکل و همکاران، ۲۰۲۲)، این ویژگی‌ها با عملکرد و رضایت شغلی تداخل می‌کند و یک عامل مهم برای فرسودگی شغلی می‌باشند (بیانچی و همکاران، ۲۰۲۱). افراد توافق‌پذیر با برخورداری از احساس همکاری، مدارا و حمایتگر بودن انتظار می‌رفت کمتر دچار فرسودگی شغلی شوند اما شاید پذیرش شرایط مختلف در این افراد منجر به کاهش توان و انرژی شود و در نهایت با گذشت زمان زمینه فرسودگی شغلی را فراهم کند (کاستاو و همکاران، ۲۰۲۰). اما افراد برون‌گرا با برخورداری از احساسات مثبت در حرفه‌هایی مانند معلمی که شامل تعاملات گسترده اجتماعی باشد، حس مثبت بیشتری را همراه با عملکرد بهتری ارائه می‌دهند در نتیجه کمتر درگیر فرسودگی شغلی می‌شوند (رولوف و همکاران، ۲۰۲۲). همچنین برخورداری از ویژگی وظیفه‌شناسی با سازماندهی مناسب، برنامه‌ریزی دقیق و مدیریت زمان عالی آن‌ها را قادر

استنهاوت و همکاران (۲۰۱۹) بود که نشان داد انعطاف‌پذیری روانشناختی نقش میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و سلامتی افراد ایفا می‌کند. انعطاف‌پذیری روانشناختی به عنوان یک ویژگی فردی و شخصی، تعیین‌کننده مهم سلامت روان و اثربخشی رفتاری در محل کار است. افراد دارای ویژگی انعطاف‌پذیری روانشناختی بسته به آنچه که موقعیت فراهم می‌کند، رفتار خود را تغییر می‌دهند تا به دنبال اهداف یا ارزش‌های انتخابی خود باشند در نتیجه عملکرد مطلوب‌تری ارائه می‌دهند (باند و همکاران، ۲۰۱۳).

بنابراین، این نتایج با مدل انعطاف‌پذیری روانشناختی توسعه یافته توسط هیز و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی دارد. بر اساس این مدل، انعطاف‌پذیری روانشناختی با چندین پیامد روانشناختی مثبت، مانند افزایش بهزیستی روانشناختی، کاهش استرس، اضطراب، و نشانه‌های افسردگی مرتبط است. در مقابل، کاهش سطوح انعطاف‌پذیری روانشناختی اساس پریشانی روانشناختی را تشکیل می‌دهد که با فرسودگی شغلی مرتبط است.

نتیجه یافته‌های این پژوهش نشان داد ویژگی شخصیتی وظیفه‌شناسی با کاهش انعطاف‌ناپذیری روانشناختی، سطح فرسودگی را کاهش می‌دهد؛ اما روان‌رنجورخویی با افزایش انعطاف‌ناپذیری روانشناختی، منجر به افزایش سطح فرسودگی شغلی می‌شود. همچنین برون‌گرایی به صورت مستقیم، فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد اما توافق‌پذیری و انعطاف‌ناپذیری روانشناختی به صورت مستقیم منجر به افزایش سطح فرسودگی شغلی می‌شوند. گشودگی به صورت مستقیم و غیرمستقیم رابطه‌ای با فرسودگی شغلی نداشت. این مطالعه نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی و انعطاف‌پذیری روانشناختی متغیرهای تأثیرگذار بر کارایی و عملکرد مطلوب معلمان و کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها هستند و آموزش‌هایی جهت افزایش ویژگی انعطاف‌پذیری روانشناختی جهت کاهش فرسودگی شغلی باید مورد توجه قرار گیرد.

مطالعه حاضر با محدودیت‌های خاصی روبرو بود که از کنترل پژوهشگر بیرونی بودند. ابتدا، طبیعت نمونه مورد مطالعه که شامل معلمان دوره ابتدایی یک منطقه جغرافیایی خاص بود، می‌توانست به تعمیم یافته‌ها به سایر گروه‌های شغلی یا حتی معلمان در مناطق دیگر محدودیت وارد کند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش مقطعی بودن و کاربرد پرسشنامه‌های خودسنجی بود. همچنین این پژوهش فقط روی معلمان دوره ابتدایی اجرا

پشتکار بالاتری برخوردارند و در زمینه‌های متعدد با انگیزه بالاتری با محیط درگیر و تا کسب نتایج مورد نظر ادامه می‌دهند، این شواهد نشان از رفتار سازشی و منعطف با محیط تا کناره‌گیری از شرایط می‌باشد (سکلریجا و اسپرمر، ۲۰۲۳).

دیگر یافته مطالعه حاضر این بود که انعطاف‌ناپذیری روانشناختی رابطه مثبتی با فرسودگی شغلی دارد. نتیجه به دست آمده با نتایج مارتینزرایو و همکاران (۲۰۲۱)، خدمتی (۱۳۹۹) همسو است. انعطاف‌پذیری روانشناختی با دیدگاه غیرقضاوتی، مشاهده آگاهانه افکار و احساسات خود در لحظه، پذیرش و سازگاری بالا، طیف وسیعی از مشکلات روانشناختی و رفتاری را بهبود می‌بخشد و با ارتقای سلامت روان، افراد در شغل خود احساس شادی بیشتری می‌کنند. در نتیجه منجر به کارایی بیشتر فرد در حرفه و محیط شغلی و عدم فرسودگی شغلی می‌شود (فلکسمن و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین می‌توان گفت یکی از عواملی که افراد را با نیازها و تهدیدهای زندگی سازگارتر می‌کند و ارتباط تنگاتنگی با سلامت روان دارد، انعطاف‌پذیری روانشناختی است که می‌تواند به فرد کمک کند تا با افزایش قدرت تحمل، پذیرش و عدم قضاوت به طور مؤثر با ابهام نقش، مسئولیت‌های بالا و فشارهای کاری مقابله کند، افرادی که انعطاف‌پذیری روانشناختی بالایی دارند ممکن است به استرس عوامل شغلی با احساس کمبود مهارت واکنش نشان ندهند و فقط بر انجام کار درست و انجام وظایفی که باید انجام شود تمرکز کنند، در مقابل افراد با انعطاف‌پذیری روانشناختی پایین از عوامل استرس‌زا، اجتناب تجربی و اضطراب، سرگیجه، سرکوب افکار، حواس‌پرتی و غیره رنج می‌برند (شاهمرادی و همکاران ۱۴۰۳).

یافته‌های قابل توجه و بدیع این پژوهش به تأثیر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجورخویی و وظیفه‌شناسی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری انعطاف‌پذیری روانشناختی مربوط می‌شود. مطابق با یافته‌ها معلمان با ویژگی وظیفه‌شناسی بالا، انعطاف‌ناپذیری روانشناختی کمتری نشان می‌دهند و انعطاف‌ناپذیری روانشناختی پایین سطح فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد؛ اما ویژگی شخصیتی روان‌رنجورخویی، انعطاف‌ناپذیری روانشناختی را بالا می‌برد در نتیجه سطح فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد. ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری و گشودگی به صورت غیرمستقیم اثر معناداری را نشان ندادند. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در رشته روان‌شناسی است. به جهت حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش سعی شد تا جمع‌آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت‌کنندگان انجام شود. همچنین به شرکت‌کنندگان درباره رازداری در حفظ اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون قید نام و مشخصات شناسنامه افراد، اطمینان داده شد.

حامی مالی: این پژوهش بدون حمایت مالی می‌باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: این مقاله از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول و به راهنمایی نویسنده دوم و مشاوره نویسنده سوم استخراج شده است.

تضاد منافع: نویسندگان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از اداره‌ی آموزش و پرورش استان کرمانشاه، کادر مدارس و کلیه معلمان دوره‌ی ابتدایی، که در اجرا و انجام این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

شد و در تعمیم نتایج آن به معلمان سایر دوره‌ها باید احتیاط کرد. کاربرد ابزارهایی دیگر مانند مصاحبه و مشاهده و اجرای پژوهش بر معلمان سایر دوره‌ها و مشاغل دیگر، می‌تواند بر غنای پژوهش‌های موجود در این زمینه بیافزاید. علاوه بر این، استفاده از روش پیمایشی و ابزارهای خودگزارشی ممکن است باعث ورود خطاهایی ناشی از انحرافات شناختی یا پاسخ‌های بی‌اختیاری شده فردی شود. همچنین، تأثیر متغیرهای زمینه‌ای مانند شرایط مدیریتی مدرسه، حجم کار، و فشارهای شغلی محیطی که در این مطالعه به صورت کامل مورد بررسی قرار نگرفتند، می‌تواند بر نتایج تأثیرگذار بوده باشد.

بر اساس یافته‌های این مطالعه که نقش انعطاف‌پذیری روانشناختی را به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی تأیید کرد، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی و مداخلاتی که به توسعه این ویژگی می‌پردازند، در سازمان‌های آموزشی پیاده‌سازی شوند. به ویژه، آموزش مهارت‌های مدیریت استرس، حل مسئله و انتقال به روش‌های انعطاف‌پذیرتر در برابر چالش‌های شغلی می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی کمک کند. همچنین، شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مثبت مانند برون‌گرایی و توافق‌پذیری می‌تواند به مدیران آموزشی کمک کند تا با طراحی محیط کاری مناسب‌تر، از ظهور فرسودگی جلوگیری کنند.

از لحاظ پژوهشی، پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده به بررسی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای مانند شرایط کاری، پشتیبانی سازمانی، و روابط با همکاران بپردازند که می‌توانند نقش مهمی در فرسودگی شغلی ایفا کنند. علاوه بر این، مطالعاتی که به صورت طولی انجام شوند و تغییرات در زمان را در بررسی داشته باشند، می‌توانند تصویر دقیق‌تری از رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی، انعطاف‌پذیری روانشناختی، و فرسودگی شغلی ارائه دهند. همچنین، مقایسه این رابطه در بین گروه‌های مختلف شغلی می‌تواند به درک بهتر این پدیده کمک کند.

منابع

References

شاهمرادی، بهناز؛ گل محمدیان، محسن و حجت‌خواه، محسن (۱۴۰۳). واکاوی تجارب زیسته پرستاران بخش کرونای بیمارستان‌های کرمانشاه از راهکارهای مقابله با فرسودگی شغلی. *نشریه علمی روانشناسی سلامت*، ۱۳(۱)، ۷-۲۰.

<https://doi.org/10.30473/hpj.2024.66762.5725>

خدمتی، نسرین (۱۳۹۹). نقش خودشفقت‌ورزی و انعطاف‌پذیری روانشناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران. *نشریه علمی رویش روان‌شناسی*، ۹(۱)، ۸۰-۷۳.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2383353.1399.9.1.9.2>

رضایی، نسرین؛ قمری، محمد؛ بزازیان، سعیده و باباخانی، وحیده (۱۴۰۰). نقش میانجی انعطاف‌پذیری شناختی در رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای رانندگان پایانه‌های بین شهری تهران. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۳(۲)، ۶۶-۵۱.

<https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.101521>

عزیزی، لیلا؛ فیض‌آبادی، زهرا و صالحی، مریم (۱۳۸۷). تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج در کارکنان دانشگاه تهران. *مطالعات روانشناختی*، ۴(۳)، ۹۲-۷۳.

<https://doi.org/10.22051/psy.2008.1634>

فرهمنند ثابت؛ مجید، مرادی، آسیه و یزدانبخش، کامران (۱۴۰۲). پیش‌بینی شخصیت ضد اجتماعی براساس تجارب نامطلوب کودکی با توجه به نقش واسطه‌ای انعطاف‌پذیری روانشناختی: ارائه مدل ساختاری. *تازه‌های علوم شناختی*، ۲۵(۱)، ۲۹-۱۵.

<https://icssjournal.ir/article-1-1450-fa.html>

کوهپایه‌زاده، جلیل؛ عقیلی نژاد، ماشاله؛ کبیر مکمل‌خواه، الهه و گل‌آبادی، مجید (۱۳۹۰). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در دانشگاه علوم پزشکی ایران سابق. *مجله علوم پزشکی رازی*، ۱۸(۹۰)، ۲۷-۳۶.

<http://rjms.iuums.ac.ir/article-1-1965-fa.html>

مغانلو، مهناز و آگیلار وفایی، مریم (۱۳۸۸). رابطه عوامل و وجوه الگوی پنج عاملی شخصیت با شادکامی و سلامت‌روانی و جسمانی. *مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، ۱۵(۳)، ۲۹۹-۲۹۰.

<https://www.sid.ir/paper/17213/fa>

نویدیان، انور؛ بدری گرگری، رحیم؛ فتحی‌آذر، اسکندر و واحدی، شهرام (۱۴۰۰). تأثیر آموزش فلسفه برای کودکان بر انعطاف‌پذیری روانشناختی دانش‌آموزان ابتدایی با رویکرد مبتنی بر زمینه‌ی فرهنگی. *فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی*، ۱۲(۲)، ۲۸۲-۲۶۵.

<https://doi.org/10.22059/japr.2021.297152.643523>

Adegoke, B. O., Adegoke, B. O., Dada, M. U., Obadeji, A., & Oluwole, L. O. (2024). Comparison of Quality of Life among Fertile and Infertile Women in a Developing Country. *Asian Research Journal of Gynaecology and Obstetrics*, 7(1), 1-11. <https://doi.org/10.9734/arjgo/2024/v7i130188>

Apolinário-Hagen, J., Drüge, M., Hennemann, S., & Breil, B. (2021). Acceptance and Commitment Therapy for Major Depressive Disorder: Insights into a New Generation of Face-to-Face Treatment and Digital Self-Help Approaches. *Advances in experimental medicine and biology*, 1305, 311-332. https://doi.org/10.1007/978-981-33-6044-0_17

Asma, A., Malik, S., Iqbal, Z., Khan, R., & Hussain, F. (2021). Association between Teachers' personality Traits and Teachers' burnout: Moderating Role of Emotional Intelligence. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(3), 1481-1492. <http://dx.doi.org/10.18510/hssr.2021.93149>

Bianchi, R., Manzano-García, G., & Rolland, J. P. (2021). Is Burnout Primarily Linked to Work-Situated Factors? A Relative Weight Analytic Study. *Frontiers in psychology*, 11, 623912. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623912>

Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. K., Waltz, T., & Zettle, R. D. (2011). Preliminary psychometric properties of the Acceptance and Action Questionnaire-II: a revised measure of psychological inflexibility and experiential avoidance. *Behavior therapy*, 42(4), 676-688. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007>

Bourget, F., El Amiri, S., Brassard, A., & Péloquin, K. (2023). Perceived Injustice and Psychological Well-Being in Couples Seeking Fertility Treatment. *Journal of Family Issues*, 44(9), 2333-2354. <https://doi.org/10.1177/0192513X231143274>

Costa, V. H. L. B., Borsa, J. C., & Damasio, B. F. (2020). Relationship between Burnout, Personality Traits and Sociodemographic Variables in Brazilian Workers. *Psico-USF*, 25, 439-450. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712020250304>

Dardas, L. A., Bailey, B., & Simmons, L. A. (2021). Stress, coping, and psychological health in infertile women. *Journal of Psychosomatic Obstetrics & Gynecology*, 42(1), 50-56. <https://doi.org/10.1080/0167482X.2020.1764506>

Farahmand, M., Moradi, A., & Yazdanbakhsh, K. (2023). Predicting antisocial personality based on adverse

- childhood experiences considering the mediating role of psychological flexibility: A structural model. *Cognitive Science Updates*, 25(1), 15-29. <https://icssjournal.ir/article-1-1450-fa.html> (In Persian)
- Flaxman, P. E., & Bond, F. W. (2010). A randomised worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training. *Behaviour research and therapy*, 48(8), 816-820. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2010.05.004>
- Hayes, S. C., Hofmann, S. G., & Ciarrochi, J. (2020). A process-based approach to psychological diagnosis and treatment: The conceptual and treatment utility of an extended evolutionary meta model. *Clinical psychology review*, 82, 101908. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101908>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., Wilson, K. G., Bissett, R. T., Pistorello, J., Toarmino, D., Polusny, M., A., Dykstra, T. A., Batten, S. V., Bergan, J., Stewart, S. H., Zvolensky, M. J., Eifert, G. H., Bond, F. W., Forsyth J. P., Karekla, M., & McCurry, S. M. (2004). Measuring experiential avoidance: A preliminary test of a working model. *The Psychological Record*, 54, 553-578. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF03395492>
- Hofmann, S. G., & Hayes, S. C. (2024). A Process-Based Approach to Transtheoretical Clinical Research and Training. *Clinical psychology in Europe*, 6(Spec Issue), e11987. <https://doi.org/10.32872/cpe.11987>
- Jones, A., & Adams, M. (2020). The application of Ryff's psychological well-being theory in infertile women: A case study. *International Journal of Psychophysiology*, 150, 45-55. <https://DOI:10.1016/j.ijpsycho.2020.08.012>
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical psychology review*, 30(7), 865-878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>
- Kashdan, T. B., & Silvia, P. J. (2009). Curiosity and interest: The benefits of thriving on novelty and challenge. *Oxford handbook of positive psychology*, 2, 367-374. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0034>
- Keyes, C. L. M., Ryff, C. D., & Heller, A. (2020). Psychological well-being in midlife. *Developmental Psychology*, 57(1), 83-94. <https://doi.org/10.1037/dev0001109>
- Khedmati, N. (2020). The role of self-compassion and psychological flexibility in predicting job burnout among nurses. *Journal of Psychology Growth*, 9(1), 73-80. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.2383353.1399.9.1.9.2> (In Persian)
- Kim, L. E., & Asbury, K. (2020). "Like a rug had been pulled from under you": The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 1062-1083. <https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Koohpayersadeh, J., Aqili Nejad, M., Kabir Makmal Khvab, E., & Golabad, M. (2011). Assessment of job burnout and its influencing factors at Iran University of Medical Sciences. *Razi Medical Sciences Journal*, 18(90). <https://www.sid.ir/paper/10603/fa> (In Persian)
- Maghanloo, M., & Agilavafi, M. (2009). Relationship between factors and aspects of the five-factor personality model with happiness and mental and physical health. *Iranian Journal of Psycho-Medicine and Clinical Psychology*, 15(3), 290-299. <https://www.sid.ir/paper/17213/fa> (In Persian)
- Martinez-Rubio, D., Martinez-Brotons, C., Monreal-Bartolome, A., Barcelo-Soler, A., Campos, D., Perez-Aranda, A., Colomer-Carbonell, A., Cervera-Torres, S., Sole, S., Moreno, Y., & Montero-Marin, J. (2021). Protective role of mindfulness, self-compassion and psychological flexibility on the burnout subtypes among psychology and nursing undergraduate students. *Journal of advanced nursing*, 77(8), 3398-3411. <https://doi.org/10.1111/jan.14870>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191-218). Scarecrow Education.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139-153). Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>

- Nouvidian, A., Badri Gargari, R., Fathi-Azar, A., & Vahedi, S. (2021). The effect of teaching philosophy for children on psychological flexibility of elementary students using a culturally based approach. *Quarterly Journal of Applied Psychological Research*, 12(2), 265-282. <https://doi.org/10.22059/japr.2021.297152.643523> (In Persian)
- Pyszkowska, A. (2020). Personality predictors of self-compassion, ego-resiliency and psychological flexibility in the context of quality of life. *Personality and Individual Differences*, 161, Article 109932. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109932>
- Rezaei, N., Ghamari, M., Bezaazian, S., & Babakhani, V. (2021). The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between personality traits and coping styles among intercity bus drivers in Tehran. *Organizational and Vocational Counseling*, 13(2), 51-66. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.101521> (In Persian)
- Roloff, J., Kirstges, J., Grund, S., & Klusmann, U. (2022). How strongly is personality associated with burnout among teachers? A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 34(3), 1613-1650. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09672-7>
- Shahmoradi, B., Gholmohammadian, M., & Hajikhah, M. (2023). Analysis of the lived experiences of nurses in the coronavirus wards of Kermanshah hospitals regarding coping strategies with burnout. *Health Psychology Journal*, 13(1), 7-20. <https://doi.org/10.30473/hpj.2024.66762.5725> (In Persian)
- Shakeel, S., Khan, M. M., Khan, R. A. A., & Mujtaba, B. G. (2022). Linking personality traits, self-efficacy and burnout of teachers in public schools: Does school climate play a moderating role? *Public Organization Review*, 1-21. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11115-021-00514-8>
- Steenhaut, P., Rossi, G., Demeyer, I., & De Raedt, R. (2019). How is personality related to well-being in older and younger adults? The role of psychological flexibility. *International Psychogeriatrics*, 31(9), 1355-1365. <https://doi.org/10.1017/S1041610218001904>
- Steenhaut, P., Rossi, G., Demeyer, I., & De Raedt, R. (2020). Flexibility as a mediator between personality and well-being in older and younger adults: Findings from questionnaire data and a behavioral task. *Experimental Aging Research*, 46(5), 446-468. <https://doi.org/10.1080/0361073X.2020.1805935>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Swift, A., Reis, P., & Swanson, M. (2021). Infertility stress, cortisol, coping, and quality of life in US women who undergo infertility treatments. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 50(3), 275-288. <https://doi.org/10.1016/j.jogn.2021.01.005>
- Swift, A., Thomas, E., Larson, K., Swanson, M., & Fernandez-Pineda, M. (2024). Infertility-related stress, quality of life, and reasons for fertility treatment discontinuation among US women: A secondary analysis of a cross-sectional study. *Sexual & Reproductive Healthcare*, 39, 100955. <https://doi.org/10.1016/j.srhc.2024.100955>
- Teixeira, E., Martins, A. T., & Matos, P. M. (2022). Psychological well-being and the role of mindfulness in adaptation to infertility. *Journal of Psychosomatic Research*, 157, 110779. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2022.110779>
- Terry, G., Anderson, A., & Bateman, C. (2021). The impact of psychological interventions on anxiety, depression, and distress in infertile women: A meta-analysis. *Journal of Women's Health*, 30(3), 395-405. <https://doi.org/10.1089/jwh.2020.8608>
- Wang, X., Yu, H., Zeng, W., Hong, Y., Huang, F., Yang, X., & Wang, Y. (2024). Psychological well-being of patients in reproductive medicine center: Clinicians' perspectives. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 42(5), 855-868. <https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2197014>
- Yigit, B., & Cakmak, B. Y. (2024). Discovering Psychological Well-Being: A Bibliometric Review. *Journal of Happiness Studies*, 25(5), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00355-5>
- Ying, L. Y., Wu, L. H., & Loke, A. Y. (2021). Gender differences in psychological well-being and emotional responses during infertility treatment. *Human Reproduction*, 36(9), 2405-2412. <https://doi.org/10.1093/humrep/deab167>
- Yoleri, S. (2018). Examining the Association between Burnout and Temperament and Character Traits of Preschool Teachers. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 13(2), 436-447. <http://dx.doi.org/10.18844/cjes.v13i2.3126>